



**Stellungnahme des Interkulturellen Rates in Deutschland
zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer
Antidiskriminierungsrichtlinien (Drucksache BT 15/4538)**

Vorbemerkungen

Für eine erfolgreiche Integrationspolitik haben wirksame Maßnahmen zum Schutz gegen Diskriminierung eine zentrale Bedeutung. Eine Gesellschaft, in der alle ihre Mitglieder menschenwürdig leben und über gleiche soziale, politische und kulturelle Entfaltungschancen verfügen sollen, muss Diskriminierungen präventiv verhindern und wirksam abbauen. Dabei wendet sich der Interkulturelle Rat gegen jede Ungleichbehandlung, die den Gleichheits- und Gleichbehandlungsgrundsätzen widerspricht und Personen wegen ihrer Staatsangehörigkeit, ihrer ethnischen Herkunft, Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität und des Geschlechtes benachteiligt. Das Ziel einer umfassenden Antidiskriminierungspolitik muss es sein, sowohl Diskriminierungen im gesellschaftlichen bzw. privatrechtlichen Raum als auch institutionellen bzw. staatlichen Diskriminierungen entgegenzuwirken, denen das Verhalten staatlicher Einrichtungen oder diskriminierende Gesetze zugrunde liegen. Im Sinne einer modernen Antidiskriminierungspolitik geht es nicht nur um die Bekämpfung von direkter bzw. unmittelbarer Diskriminierung, sondern auch um die Beseitigung von mittelbarer Diskriminierung, durch die Personen aufgrund scheinbar neutraler Vorschriften, Kriterien oder Verfahren benachteiligt werden.

Die Regierungsfractionen haben am 16. Dezember 2004 den „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien“ in den Deutschen Bundestag eingebracht. Ziel des Gesetzes ist die Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Mit der Gesetzesinitiative kommt der Gesetzgeber nun mit erheblicher Verspätung den Verpflichtungen nach, die sich aus vier in den Jahren 2000 bis 2004 auf europäischer Ebene vereinbarten Antidiskriminierungsrichtlinien ergeben:

- Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (sogenannte Antirassismusrichtlinie);
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (sogenannte Beschäftigungsrichtlinie);
- Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (sogenannte Genderrichtlinie);

Interkultureller Rat in Deutschland e.V.

- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Nach geltendem Recht hätte die Umsetzung der Antirassismusrichtlinie und der Beschäftigungsrichtlinie in nationales Recht bereits Ende des Jahres 2003 erfolgt sein müssen. Einen ersten Entwurf für ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz hatte die damalige Bundesjustizministerin Hertha Däubler-Gmelin im Dezember 2001 vorgelegt. Er scheiterte 2002 schließlich an dem massiven Widerstand der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände.

Der jetzt vorgelegte Entwurf nimmt auch die damals von den Kirchen und kirchlichen Wohlfahrtsverbänden geäußerten Kritikpunkte mit auf. Im arbeitsrechtlichen Teil beispielsweise werden weitgehende Ausnahmen für die kirchlichen Organisationen als Anstellungsträger im Hinblick auf die Religionszugehörigkeit als berufliche Voraussetzung zugelassen. Auch zukünftig können die Angehörigen der eigenen Religionsgemeinschaft beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen bevorzugt werden.

Zur Kritik der Wirtschaftsverbände am Gesetzentwurf

Seit die Regierungsparteien am 16. Dezember 2004 ihren Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz vorgelegt und in den Bundestag eingebracht haben, laufen Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände dagegen Sturm. Sie machen Stimmung gegen den Gesetzentwurf und behaupten, schon heute biete das deutsche Rechtssystem einen wirksamen Schutz gegen Diskriminierungen jeglicher Art. Mit einem Antidiskriminierungsgesetz würden unkontrollierbare Prozessrisiken auf Arbeitgeber und Anbieter von Waren und Dienstleistungen zukommen. Zudem sei ein Übermaß an unnötiger Bürokratie zu erwarten, wenn das Gesetz in Kraft treten würde. Alles in allem sei ein Antidiskriminierungsgesetz dazu geeignet, den Wirtschaftsstandort Deutschland unnötig zu reglementieren und ihm daher nachhaltig zu schaden. Der Interkulturelle Rat widerspricht diesen Argumentationen entschieden. Er hält die fundamentale Kritik beispielsweise der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber (BDA) für den integralen Bestandteil einer Strategie, die darauf abzielt, den jetzt vorgelegten Entwurf im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu entkernen und gänzlich zahnlos zu machen.

- In der Arbeitswelt und im privatrechtlichen Geschäftsverkehr sind Migranten und Flüchtlinge regelmäßig Diskriminierungen ausgesetzt, die bislang weitgehend folgenlos bleiben. Es existieren keine ausreichenden rechtlichen Instrumentarien, wenn ihnen der Besuch von Diskotheken oder Klubs mit Verweis auf ihre ethnische Herkunft verweigert wird, eine Hausverwaltung sie deshalb als Mieter ablehnt oder wenn Unternehmen der Versicherungsbranche nicht dazu bereit sind, mit ihnen eine Vollkasko-Versicherung für ihr Kraftfahrzeug abzuschließen. Es ist aus Sicht des Interkulturellen Rates unzulässig, zur Rechtfertigung solcher Diskriminierungen auf die Privatautonomie und die Vertragsfreiheit zu verweisen. Schon heute sind der Vertragsfreiheit verfassungsrechtlich Grenzen gesetzt. Allerdings sind zivilrechtliche Generalklauseln, mittels derer eine Drittwirkung von Grundrechten für die Betroffenen erreicht werden kann, als Instrumente weder in ihrer Wirkung ausreichend noch als Antidiskriminierungsrecht als solches für die Betroffenen erkennbar. Das

Interkultureller Rat in Deutschland e.V.

Antidiskriminierungsgesetz ist zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes dringend notwendig.

- Das von Kritikern ins Feld geführte Argument, der Entwurf schaffe für Arbeitgeber und Anbieter von Waren und Dienstleistungen unkontrollierbare Prozessrisiken, wird durch bisherigen Erfahrungen mit § 611a BGB widerlegt. Der Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes orientiert sich in seinem arbeitsrechtlichen Teil für alle Diskriminierungsmerkmale an dieser Regelung. § 611a BGB wurde im Rahmen des Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz im Jahre 1980 in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügt und verbietet die geschlechtsbezogene Benachteiligung in der Arbeitswelt. Eine Klage- und Prozesswelle war in der Vergangenheit nicht zu verzeichnen, wenngleich § 611a BGB für die Betroffenen im Einzelfall ein wichtiges Instrument zur Abwehr von Diskriminierungen darstellte.
- Ein Übermaß an Bürokratie erkennen die Kritiker des Gesetzes insbesondere in der vorgesehenen Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Dieser Vorwurf entbehrt angesichts der konkreten Ausgestaltung der Stelle jeglicher Grundlage. Vorgesehen ist eine Antidiskriminierungsstelle ohne jeglichen Unterbau in den Ländern und Kommunen, die beim Bundesfamilienministerium angesiedelt sein und über insgesamt nur etwa 30 Mitarbeitende verfügen soll. Der Interkulturelle Rat befürchtet daher kein Übermaß an Bürokratie, sondern sieht im Gegenteil die Gefahr, dass die geplanten Strukturen nicht ausreichen werden, um Opfer von Diskriminierungen wirkungsvoll unterstützen zu können. Insofern sich der Bürokratievorwurf gegen die dem Arbeitgeber im Gesetzentwurf auferlegten Pflichten zur Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz richtet, ist dies entschieden zurückzuweisen. Die Bestimmungen konkretisieren lediglich die aus menschenrechtlicher Sicht selbstverständliche Pflicht des Arbeitgebers, am Arbeitsplatz für Diskriminierungsfreiheit zu sorgen und leisten darüber hinaus auch im Arbeitgeberinteresse einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Betriebsfriedens.

Positives Signal für Flüchtlinge und Migranten

Der Interkulturelle Rat hat den Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes anlässlich der 1. Lesung im Deutschen Bundestag am 21. Januar 2005 im Grundsatz begrüßt und als ein positives Signal für Migranten und Flüchtlinge bezeichnet. Das eingeleitete Gesetzgebungsverfahren ist ein wichtiges Zeichen dafür, dass Diskriminierungen nicht länger folgenlos hingenommen werden. Gleichwohl bedarf der Gesetzentwurf einer kritischen und ausführlichen Würdigung aus menschenrechtlicher Perspektive. Grundlage dieser Würdigung ist die vom Interkulturellen Rat im Oktober 2002 herausgegebene „Stellungnahme zur Antidiskriminierungsgesetzgebung“. In einzelnen Bereichen erfüllt der Entwurf die Erwartungen, die der Interkulturelle Rat an ein Antidiskriminierungsgesetz gestellt hat, in anderen Bereichen reißt er die Messlatte menschenrechtlicher Mindeststandards. Hier besteht im weiteren Gesetzgebungsverfahren Nachbesserungsbedarf.

a) Zum Gesetzentwurf im Einzelnen

- Der Interkulturelle Rat hält es für problematisch, dass der Gesetzentwurf das Diskriminierungsmerkmal der „**Rasse**“ aus den Richtlinien der Europäischen Union übernimmt. Dies kann nicht dadurch geheilt werden, dass sich der Gesetzgeber in der Gesetzesbegründung von diesem Terminus distanziert. Der Begriff selbst ist diskriminierend, vor dem Hintergrund der deutschen Geschichte nicht akzeptabel und für die Umsetzung der EU-Richtlinien nicht erforderlich. Der Interkulturelle Rat fordert den Gesetzgeber daher auf, den Terminus im Gesetzentwurf zu streichen und sich statt dessen auf den hinreichenden Begriff der „ethnischen Herkunft“ zu beschränken, der alle Diskriminierungen aus rassistischen Motiven umfasst. Wenn er am Richtlinienwortlaut festhalten will, sollte er mindestens durch die Voranstellung eines „sogenannte“ deutlich machen, dass er sich den Begriff der Rasse nicht zu eigen macht.
- Der Interkulturelle Rat begrüßt, dass die Regierungsparteien nicht nur die ethnische Herkunft, sondern alle in Artikel 13 EG-Vertrag und den einzelnen europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien genannten Diskriminierungsmerkmale in einem **einheitlichen Gesetz** behandeln. Der Entwurf sieht im Grundsatz einheitliche Regelungen für Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität und des Geschlechts in der Arbeitswelt *und* im Zivilrecht (z. B. auf dem Wohnungsmarkt) vor. Mit diesem horizontalen Ansatz geht er über die Mindestvorgaben der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien hinaus, die lediglich zu einem zivilrechtlichen Diskriminierungsverbot aufgrund der ethnischen Herkunft verpflichten.
- Der Interkulturelle Rat bedauert, dass der Gesetzgeber im Gesetzentwurf darauf verzichtet, auch auf das Diskriminierungsmerkmal der **Staatsangehörigkeit** abzuheben. Zwar könnte durch die Rechtsprechung im weiteren klargestellt werden, dass bei Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit in der Regel die Vorschriften greifen, die sich auf das Merkmal der „ethnischen Herkunft“ beziehen, um eine Umgehung des Diskriminierungsschutzes zu verhindern. Beispielsweise könnten auch solche Fälle erfasst werden, in denen Betroffene als „Türken“ im Berufsleben oder auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert werden. Dennoch können eventuelle Unklarheiten vermieden werden, indem ausdrücklich das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit aufgenommen wird.
- Der Interkulturelle Rat begrüßt, dass der Entwurf den **Anwendungsbereich** des Gesetzes in Übereinstimmung mit der sogenannten Antirassismusrichtlinie der Europäischen Union definiert. Er kritisiert jedoch, dass insbesondere der Bildungsbereich und der Zugang zu Sozialschutz (z. B. Gesundheitsdienste) im Anwendungsbereich des Gesetzes zwar benannt, im weiteren aber nicht ausgestaltet werden. Für diese zentralen Bereiche bleibt der Gesetzentwurf damit folgenlos.
- Der Interkulturelle Rat setzt sich für eine umfassende Antidiskriminierungsgesetzgebung ein. Deswegen ist es grundsätzlich bedenklich, dass im zivilrechtlichen Teil des Gesetzentwurfs nur für das Diskriminierungsmerkmal „ethni-

Interkultureller Rat in Deutschland e.V.

sche Herkunft“ der vollumfängliche Schutz vor Diskriminierung vorgesehen ist. Für die Merkmale „Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität“ soll sich der Anwendungsbereich auf bestimmte Schuldverhältnisse, wie z. B. „**Massengeschäfte**“, zivilrechtliche Versicherungsverträge oder Schuldverhältnisse außerhalb des „persönlichen Nahbereichs“ beschränken. Dadurch kann es zu schwierigen Abgrenzungsproblemen kommen, die für die Betroffenen eine gravierende Rechtsunsicherheit schaffen. Es besteht die Gefahr, dass diskriminierendes Verhalten im Zivilrechtsverkehr unsanktioniert bleibt, wenn es nicht an das Merkmal „ethnische Herkunft“ anknüpft.

- Im Grundsatz positiv bewertet der Interkulturelle Rat die **Begriffsbestimmungen**, die dem Gesetzentwurf in seinem allgemeinen Teil zugrunde gelegt werden. Sie umfassen neben der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung weitergehend auch den Tatbestand der Belästigung und der Anweisung zur Benachteiligung einer Person aufgrund eines oder mehrerer Diskriminierungsmerkmale. Zu erweitern wären die Begriffsbestimmungen jedoch um den Hinweis darauf, dass es sich auch dann um einen Diskriminierungstatbestand handelt, wenn eine Person benachteiligt wird, weil ihr ein Diskriminierungsmerkmal lediglich unzutreffend unterstellt wird. Dieser Hinweis erfolgt im vorliegenden Gesetzentwurf lediglich in seinem beschäftigungsrechtlichen Kapitel. Er entfaltet daher keine Wirkung auf den Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr.
- Der Interkulturelle Rat begrüßt, dass der Gesetzentwurf in Übereinstimmung mit den Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union sogenannte **Positive Maßnahmen** zur Überwindung bestehender Nachteile ausdrücklich zulässt. Er würde es befürworten, wenn der Gesetzgeber sich weitergehend dazu verpflichtet hätte, solche Maßnahmen aktiv zu fördern.
- Zustimmung findet grundsätzlich auch die Absicht des Gesetzgebers, für die Opfer von Diskriminierungen eine **Beweislasterleichterung** vorzusehen. Der von einer Benachteiligung betroffenen Person wird künftig nicht mehr auferlegt, eine erfahrene Benachteiligung zweifelsfrei beweisen zu müssen. Vielmehr muss sie zukünftig Tatsachen glaubhaft machen, die eine Benachteiligung wegen eines der im Gesetz genannten Diskriminierungsmerkmale vermuten lassen. Die Beweislast geht in diesem Falle an die Partei über, der die Benachteiligung zugeschrieben wird. Allerdings belegt die Erfahrung, dass auch die Glaubhaftmachung für die Betroffenen eine hohe Hürde darstellt, wenn sich etwa aus Angst vor Repressionen keine aussagebereiten Zeugen finden lassen. Der Interkulturelle Rat würde es daher begrüßen, wenn die Beweislasterleichterung im Sinne der von Diskriminierung betroffenen Personen so ausgestaltet würde, dass diese Tatsachen nicht glaubhaft machen, sondern „lediglich“ vortragen müssen.
- Der Interkulturelle Rat begrüßt die Aufnahme des sogenannten **Maßregelungsverbot** im arbeitsrechtlichen Teil des Gesetzentwurfes. Danach darf der Arbeitgeber weder Beschäftigte wegen der Inanspruchnahme der Schutzregelungen des Gesetzes maßregeln, noch Personen, die den Beschäftigten hier-

Interkultureller Rat in Deutschland e.V.

bei z.B. als Zeugin oder Zeuge unterstützen. Der Interkulturelle Rat weist jedoch darauf hin, dass ein solcher Schutzmechanismus für den zivilrechtlichen Teil des Gesetzes fehlt, obwohl die umzusetzende Antirassismusrichtlinie der EU ihn ausdrücklich und zu Recht fordert. Auch im privatrechtlichen Geschäftsverkehr muss sichergestellt werden, dass die Opfer von Diskriminierung mit Unterstützung von Zeuginnen und Zeugen ihre Rechte geltend machen können, ohne den Repressalien desjenigen ausgesetzt zu sein, von dem die Diskriminierung ausgeht. Dies kann der Gesetzgeber erreichen, indem er das sogenannte Maßregelungsverbot in den Allgemeinen Teil des Gesetzentwurf aufnimmt.

- Grundsätzlich positiv bewertet der Interkulturelle Rat auch die im Gesetz vorgesehene Möglichkeit der **Unterstützung von Diskriminierungsopfern durch Antidiskriminierungsverbände** bei der Geltendmachung ihrer sich aus dem Gesetz ergebenden Rechte. Entsprechende Verbände können unter bestimmten Voraussetzungen als Bevollmächtigte und Beistände Benachteiligter vor Gericht auftreten. Immer bedarf es hierfür jedoch eines einzelnen, konkreten und personenbezogenen Diskriminierungsfalles. Als wirkungsvoller im Sinne des Gesetzes würde der Interkulturelle Rat ein echtes Verbandsklagerecht erachten, wie es beispielsweise im Gleichstellungsgesetz für Behinderte verankert ist. Unabhängig von einer bereits eingetretenen Benachteiligung aufgrund eines oder mehrerer Diskriminierungsmerkmale könnten Verbände durch ein Verbandsklagerecht im Sinne der potentiell Betroffenen präventiv gerichtlich gegen diskriminierende Regelungen vorgehen und das Antidiskriminierungsgesetz somit in der Praxis weiterentwickeln.
- Als unzureichend erachtet der Interkulturelle Rat die Ausgestaltung der sogenannten **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**. Um der Zustimmungspflicht des Bundesrates zu entgehen, soll die beim Bundesfamilienministerium einzurichtende Stelle nicht über einen Unterbau in Ländern und Kommunen verfügen. Ihre Befugnisse sollen sich im Beschwerdefall weitgehend darauf beschränken, die Eingaben von Betroffenen unverzüglich an andere Einrichtungen weiterzuleiten, die in Bund, Ländern oder Kommunen entsprechend tätig sind.

Die in der europäischen Antirassismusrichtlinie vorgesehene **unabhängige Aufgabenerledigung** durch die Antidiskriminierungsstelle ist nicht gewährleistet, wenn diese Kraft Gesetz dazu verpflichtet wird, die Eingaben von Betroffenen zuständigkeitshalber unverzüglich beispielsweise an die Beauftragten der Bundesregierung weiterzuleiten. Vielmehr wird die Stelle durch diese Hierarchisierung - entgegen der Intention der Antirassismusrichtlinie - zu einer **nachrangigen Behörde** herabgestuft, die immer nur dann tätig werden darf, wenn andere Einrichtungen in Bund, Ländern und Kommunen, die zudem nicht über eine gesetzlich verankerte Unabhängigkeit verfügen, dies nicht bereits sind.

Ebenso problematisch gestaltet sich die vorgesehene Weiterleitungspflicht für die Personen, die von Diskriminierungen betroffen sind und sich deshalb an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Sie haben keinen Einfluss

Interkultureller Rat in Deutschland e.V.

darauf, ob und an welche Stelle ihre Eingabe weitergeleitet wird und müssen daher befürchten, dass ihre Eingabe beispielsweise an Einrichtungen weitergeleitet wird, an die sie selbst sich zuvor schon erfolglos gewandt hatten. Dieser Verlust der **Verfahrenshoheit** in eigener Sache ist nicht dazu geeignet, bei den Opfern von Diskriminierungen Vertrauen in die Antidiskriminierungsstelle des Bundes entstehen zu lassen.

b) Notwendige Ergänzungen

- Der Interkulturelle Rat bedauert, dass bislang mit der Gesetzesinitiative **keine umfassende Normenbereinigung** vorgesehen ist. Es wäre notwendig, alle Rechts- und Verwaltungsvorschriften dahingehend zu überprüfen, ob sie den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. So legt beispielsweise die Apothekerordnung (oder vergleichbare andere berufsständische Regelungen) fest, dass als selbständiger Apotheker nur arbeiten kann, wer die deutsche oder eine EU-Staatsangehörigkeit besitzt. Im Sinne einer umfassenden Antidiskriminierungspolitik wäre die Beseitigung dieser Ungleichbehandlung dringend geboten.
- Der Gesetzentwurf geht davon aus, dass insbesondere durch Artikel 3 (3) des Grundgesetzes das Verhältnis von Privatpersonen zum Staat abschließend geregelt ist und daher im Rahmen des Antidiskriminierungsgesetzes nicht weiter normiert werden muss. Der Interkulturelle Rat kritisiert, dass damit der **institutionellen Diskriminierung** nicht entgegengewirkt wird. Der Gesetzentwurf schafft keine Instrumente, die wirkungsvoll vor der Benachteiligung durch öffentlich Bedienstete in Polizei, in den Ausländer- und Sozialämtern und vor Gericht schützen. Die Notwendigkeit solcher Instrumente zeigt beispielhaft eine Untersuchung, die vor einigen Jahren in Großbritannien durchgeführt wurde. Sie ergab, dass Gerichte bei vergleichbaren Straftaten Angehörige der so genannten »blacks« (Personen nicht-weißer Hautfarbe) mit strengeren Strafen belegen. Sie erhielten in ähnlich gelagerten Fällen eine um 17 bis 24 Monate höhere Freiheitsstrafe als die weiße Mehrheitsbevölkerung. In der Folge wurde ein Antidiskriminierungsprogramm für Richter erarbeitet, das knapp 3 Millionen Pfund kostete und mit Erfolg allen Richtern zugänglich gemacht wurde. Möglichkeiten für derartige Maßnahmeansätze fehlen im Gesetzentwurf.
- Ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz ist noch keine **umfassende Antidiskriminierungspolitik**. Ein umfassender Ansatz zur Bekämpfung von Diskriminierung kann sich nicht nur auf den Privat- und Beschäftigungsbereich beschränken, sondern muss auch gegen staatliche Diskriminierung vorgehen. Daher müssen Gesetze abgeschafft werden, die Minderheiten diskriminieren und ausgrenzen. Hierzu gehören mit Blick auf Migranten und Flüchtlinge:
 - die Residenzpflicht für Asylsuchende,
 - sozialrechtliche Benachteiligungen für Asylbewerber und Geduldete durch das Asylbewerberleistungsgesetz,
 - das Arbeitsverbot für Asylsuchende und Geduldete,
 - die Kopftuchverbotsgesetze für muslimische Lehrerinnen in der Schule.

Interkultureller Rat in Deutschland e.V.

Trotz dieser Kritikpunkte erkennt der Interkulturelle Rat in dem Antidiskriminierungsgesetz ein grundsätzlich geeignetes Instrument, um wirkungsvoll zum Abbau von Diskriminierungen und Benachteiligungen in der Arbeitswelt und im privatrechtlichen Sektor beizutragen. Allerdings besteht im weiteren Gesetzgebungsverfahren noch Nachbesserungsbedarf.

Unabhängig hiervon kann ein Antidiskriminierungsgesetz nur dann die von der EU geforderte abschreckende Wirkung entfalten, wenn Opfer und Verursacher von Diskriminierungen darum wissen, dass diese gesetzlich sanktioniert sind. Der Interkulturelle Rat fordert den Gesetzgeber daher auf, begleitend zur Verabschiedung des Antidiskriminierungsgesetzes eine **Kampagne** zu initiieren, die dazu beiträgt, die Öffentlichkeit über die Diskriminierungsverbote und die neuen Instrumente gegen Diskriminierungen zu informieren.

Darmstadt, 21. Februar 2005